



SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET DES TRAVAILLEURS
DU CIUSSS DE L'EST-DE-L'ÎLE-DE-MONTRÉAL-CSN

ACTUALITÉS SYNDICALES



Mot du président

L'austérité caquiste en Santé Avancez en arrière !

■ ÉRIC CLERMONT, Président

Dans ce contexte, nous pouvons dès lors annoncer que la réforme Dubé sera un échec.

Mais cela ne semble pas inquiéter le gouvernement ni Madame Biron, prêtresse en chef de Santé Québec, car le secteur privé viendra soutenir le secteur public comme par magie selon eux. Difficile de saisir la logique alors qu'il a été maintes fois démontrées que le secteur privé fait exploser les coûts de santé.

Il y a une autre donnée que le gouvernement de la CAQ semble oublier ; c'est la démotivation des employés et de vives inquiétudes sur leur avenir devant ces compressions. Employés déjà fortement échaudés par des pans importants d'une convention collective qui n'est pas appliquée et qui ont des impacts directs sur le salaire de ceux-ci.

L'histoire ne cesse de se répéter d'une réforme à l'autre dans le réseau de la santé et des services sociaux. À chaque fois, cette impression de jouer dans un mauvais film comme si les gouvernements successifs n'apprennent jamais de leurs erreurs. Par le passé, lorsqu'une réforme est associée à des compressions budgétaires importantes, ça tourne inévitablement à l'échec. Mais alors, pourquoi donc persister à compresser, démanteler, et couper dans un réseau qui est déjà éprouvé par plusieurs défis ?

Le gouvernement de la CAQ agit en mode panique en tentant d'improviser des solutions sans en mesurer les impacts réels sur les soins offerts à la population. Une réforme d'une telle ampleur demande au contraire un certain investissement pour qu'elle puisse connaître du succès.

Nous n'avons qu'à penser à l'application des nouvelles primes que le CIUSSS n'arrive pas à payer. Le non-paiement de l'équité salariale pour plusieurs titres d'emploi du secteur administratif (catégorie 3) à la date prévue dans l'entente est aussi une source de mécontentement et de démotivation qui n'augure rien de bon pour la suite des choses.

Disons que c'est assez mal parti pour Santé Québec, car c'est quand même **NOUS** qui serons au cœur de cette réforme !

Nouveau comité exécutif

■ J. GALLANT, secrétaire

Le 17 octobre dernier, un nouveau comité exécutif a été élu au sein du STT CEMTL-CSN. Les membres de cette équipe dynamique, issus de divers horizons, apporteront une richesse d'expérience et des idées novatrices. Convaincus de l'importance d'une représentation forte et unie, ils sont prêts à relever les défis actuels, notamment, celui de la création de l'agence Santé-Québec en tant qu'employeur unique.

Les enjeux à surmonter sont multiples : du recrutement à la formation, en passant par la transmission de leur expertise à la relève syndicale ainsi que la mise en place de mécanismes de résolution rapide des griefs. Ensemble, avec l'engagement et le soutien de tous les membres, cette équipe ambitieuse de faire entendre votre voix avec force et détermination !

L'hiver s'en vient ! Chutes hivernales sur le terrain de l'employeur

COMITÉ DE SANTÉ ET SÉCURITÉ

Si vous faites une chute dans le stationnement ou sur le terrain du CIUSSS de l'Est-de-l'Île-de-Montréal, il est essentiel de remplir le formulaire : « *Déclaration, enquête et analyse d'un événement accidentel ou d'une situation dangereuse* », car cela est considéré comme un accident de travail. Voici les situations où la chute est couverte :

- À l'arrivée, avant le début du quart de travail.
- En quittant le travail, en se rendant aux aires de stationnement prédéterminées.
- Sur les trottoirs menant au stationnement, dans un délai raisonnable après le quart de travail.
- En déneigeant son véhicule dans le stationnement de l'employeur.
- En enjambant un parapet autour du stationnement pour accéder à son travail.
- En se rendant dîner chez soi depuis le stationnement de l'employeur.



Ces chutes sont reconnues comme des accidents de travail, même si le stationnement n'appartient pas à l'employeur, car elles sont considérées comme connexes à l'exercice du travail. Pour de l'assistance, contactez les représentants syndicaux en santé et sécurité du STT CEMTL-CSN

Assurez-vous de signaler toute chute pour obtenir le soutien nécessaire auprès de la CNESST et de votre employeur.

Membres du comité exécutif élus(es) :

Élections du 17 octobre 2024

- Éric Clermont, Président
- Sophie Doré, trésorière
- Johanne Gallant, secrétaire
- Karine Morabito, V.-P. aux litiges
- Isabelle Cuconati, V.-P. SST
- Jean-Marc Daoust, V.-P. cat. 2
- Marie-France LeBreux, V.-P. cat. 3
- Nathalie Picard, V.-P. mission CHSLD/CLSC
- Gilles Piché, V.-P. mission CH
- Chantal Morin, V.-P. à la mobilisation et à la vie syndicale
- Philippe Leroux, V.-P. à l'information

Membres du comité de surveillance élus(es) :

Élections du 17 octobre 2024

- Carlos Mariona
- Christiane Shank
- Samy Ouldali

Congés fériés du temps des fêtes

KARINE MORABITO, V.-P. aux griefs

Répartition des congés fériés :

(Articles 211.03 ou 311.03) convention collective locale

L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service. L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine. Si la personne salariée est tenue de travailler à Noël ou au Jour de l'An dans un service ouvert sept (7) jours sur sept (7) jours, elle a droit à un minimum de cinq (5) jours consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du Jour de l'An incluant l'un ou l'autre des congés de Noël ou du Jour de l'An (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires). Il est entendu que le choix des congés fériés est déterminé par la fin de semaine de congés hebdomadaires. Toutefois, vous pouvez toujours faire une demande d'échange avec un collègue de travail.

Rémunération à Noël et au Jour de l'An

(Article 8.38) convention collective nationale

Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).



Rapport sur l'impact du manque de personnel et les mesures de contingence dans le service alimentaire

Ça coince de partout !

P. LEROUX, V.P. à l'information

Un sondage du STT CEMTL-CSN a été mené à la fin de l'été auprès des services alimentaires afin d'évaluer l'impact du manque de personnel sur les employés et les résidents, ainsi que les mesures de contingence mises en place pour y pallier. Ce rapport présente les effets de cette pénurie sur la charge de travail, le stress des employés, et la qualité du service offert aux résidents.

Participants et répartition des réponses :

252 employés ont participé, dont la majorité étaient des préposés au service alimentaire (74,21 %) et des cuisinières et cuisiniers (22,22 %).

Partie I : Impacts du travail en sous-effectif

- 1. Surcharge de travail et stress :** 80 % des répondants rapportent une charge de travail accrue, souvent accompagnée d'heures supplémentaires non rémunérées. Cette situation provoque un stress important et un sentiment de découragement.
- 2. Fatigue et épuisement :** Les employés manifestent des signes de fatigue physique (douleurs) et mentale (anxiété, troubles du sommeil), attribuables aux exigences élevées de leur travail.
- 3. Qualité du service aux résidents :** Le manque de personnel se traduit par des réductions de services, comme l'élimination de certains items de menu, ce qui crée de la frustration chez les résidents et de la culpabilité chez les employés.

Partie II : Mesures de contingence

- 1. Solutions temporaires et adaptation du personnel :** Le recours occasionnel à des aides supplémentaires (PSA ou techniciens en diététique) aide mais ne compense pas entièrement l'absence de cuisiniers qualifiés.

- 2. Simplification du menu :** Lors des pénuries, des plats plus complexes sont supprimés, ce qui allège la charge de travail mais déçoit les résidents.
- 3. Utilisation de vaisselle jetable :** Cette option, pour réduire les tâches de nettoyage, est rarement utilisée en raison de ses coûts et de son efficacité limitée.

Partie III : Problèmes de gestion des ressources humaines

- 1. Absence de planification proactive :** L'absence d'un plan de contingence clair et uniforme oblige souvent les employés à improviser.
- 2. Communication insuffisante :** Le manque de communication de la gestion crée un sentiment de dévalorisation chez les employés. Ils ne sont pas écoutés.

Partie IV : Recommandations

- 1. Établir un plan de contingence formel** pour assurer une répartition équitable des tâches en cas de sous-effectif.
- 2. Améliorer la communication** avec les équipes pour renforcer la confiance.
- 3. Renforcer le soutien** aux employés par des embauches et une meilleure gestion des employés afin éviter la surcharge.
- 4. Évaluer les restrictions budgétaires** et leur impact sur la qualité du service aux résidents et des conditions de travail.

Le manque de personnel affecte la qualité du travail, la santé des employés et la satisfaction des résidents. Bien que des mesures de contingence existent, elles sont insuffisantes. En appliquant ces recommandations, le service pourrait mieux répondre aux besoins des résidents tout en offrant un environnement de travail plus sain pour les employés.



"La pression monte aux services alimentaires... non pas à cause des plats, mais parce qu'on a seulement la moitié d'une équipe !"

L'importance d'ouvrir un dossier d'assurance-salaire au bureau syndical

ISABELLE CUCONATI, V.-P. en santé-sécurité

Nous tenons à vous rappeler l'importance de la démarche d'ouverture d'un dossier d'assurance salaire auprès de votre représentant syndical. Cette démarche est **complètement volontaire** et **confidentielle**, elle a un rôle crucial dans la gestion de vos droits en cas de maladie, d'accident, ou d'incapacité de travail.

Une démarche confidentielle et sécuritaire

Avant toute chose, il est important de souligner que l'ouverture de ce dossier est une décision entièrement personnelle et volontaire. Vos informations et données seront traitées avec la plus grande confidentialité. Il s'agit simplement d'une précaution pour être prêt à intervenir rapidement et efficacement en cas de besoin.

Une intervention rapide et efficace en cas de litige

Pourquoi est-il si important d'ouvrir ce dossier ? Tout simplement parce qu'il permet à votre représentant syndical d'agir rapidement et de manière appropriée si vous rencontrez un problème avec votre assurance salaire. En cas de litige potentiel avec votre employeur ou avec l'assureur Beneva, un dossier bien constitué nous permettra de mieux comprendre votre situation et d'intervenir plus rapidement pour défendre vos droits.

De plus, en cas de désaccord concernant votre droit à l'indemnisation ou la durée de votre couverture, le syndicat pourra intervenir plus efficacement si nous disposons de tous les éléments nécessaires à votre défense.

Cela fait une vraie différence dans la rapidité et l'efficacité de notre action

S'assurer du respect de vos droits

Il est de notre devoir de nous assurer que vos droits soient respectés, et ce, dès que vous rencontrez des difficultés dans vos démarches administratives. Un dossier d'assurance salaire ouvert auprès du syndicat nous permet également de suivre l'évolution de votre situation et de garantir que toutes les étapes soient franchies correctement, sans erreur.

Vérification des demandes d'autorisation de communication médicale

Enfin, il est également essentiel de **rester vigilants** quant aux demandes d'autorisation de communication que votre employeur peut vous demander de signer pour accéder à votre dossier médical. Il est important de s'assurer que l'employeur accède seulement aux documents nécessaires à la gestion du dossier d'invalidité.

Nous vous encourageons vivement à **nous présenter ces demandes avant de les signer**. Ainsi, nous pourrons nous assurer qu'elles sont conformes à vos droits et vous éviter toute mauvaise surprise.

Coordonnées des responsables en santé-sécurité au travail

- Hôpital Maisonneuve-Rosemont
514-252-3400, poste 3141
csn.hmr.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
- Hôpital Santa-Cabrini Ospedale
514-252-6000, poste 7871
csn.hsco.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
- Institut universitaire en santé mentale de Montréal
514-251-4000, poste 2699
csn.iusmm@ssss.gouv.qc.ca
- Lucille-Teasdale
514-523-1173, poste 45317
csn.syndicat.lteas@ssss.gouv.qc.ca
- Pointe-de-l'Île
514-351-9891, poste 74015
csn.syndicat.pdi.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
- St-Léonard/St-Michel
514-722-3000, poste 3796
csn.sism.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
- CHSLD Polonais
Marie-Curie-Sklodowska
514-259-2551 #2258

Si vous avez des questions concernant l'ouverture de votre dossier d'assurance salaire ou si vous souhaitez en discuter plus en détail, n'hésitez pas à nous contacter. Nous sommes là pour vous aider à protéger vos droits et garantir que vous soyez soutenu en cas de besoin.

Retard dans les paiements des primes liées à la nouvelle convention collective et de l'équité salariale Mépris ou indifférence ?

PHILIPPE LEROUX, V.-P. à l'information

La FSSS-CSN nous a informé sur les retards dans le versement des primes et dans l'application de l'équité salariale, pourtant convenus dans la nouvelle convention collective. Bien que le gouvernement se soit engagé à verser ces ajustements salariaux et primes, il se dit toujours incapable de le faire dans les délais prévus, suscitant une grande insatisfaction parmi les employés.

Les clauses de la convention collective, incluant les primes pour le travail en horaires atypiques et les compensations pour des conditions de travail exigeantes (comme en soins critiques), devraient être appliquées cet automne. Cependant, certains ajustements, comme ceux liés au temps supplémentaire, ne seraient mis en œuvre qu'au début de 2025. Quant aux montants liés à l'équité salariale, ils pourraient n'être versés qu'au printemps 2025*. Pour compenser les retards, l'employeur appliquera un taux d'intérêt légal de 5 % sur les sommes dues, conformément à la loi. Bien que cet engagement soit accueilli favorablement, le syndicat considère qu'il s'agit du strict minimum et insiste pour que le gouvernement respecte pleinement ses engagements. (Sources : FSSS-CSN)

Les médias québécois, notamment La Presse, Radio-Canada, Le Journal de Montréal, et Le Devoir, ont largement couvert cette problématique, relayant la frustration des employés et la critique syndicale face aux retards gouvernementaux. Dans leurs reportages, ils mettent en avant les témoignages de travailleuses et travailleurs du secteur administratif, qui expriment un sentiment d'injustice. Ce retard, ressenti comme une marque de mépris, touche particulièrement les femmes.



Le Journal de Montréal a souligné que ces retards renforcent une perception de discrimination sexiste, car un tel traitement ne serait pas toléré dans des secteurs traditionnellement masculins.

Le Devoir a approfondi les causes des retards, soulignant la dépendance du gouvernement envers des fournisseurs de services privés, tels que Logibec et Medisolutions, pour la gestion des salaires et des primes. Cette dépendance crée des processus administratifs lourds et inefficaces, retardant les paiements dus aux employés. La Presse et Radio-Canada ont également relevé que ces retards prolongés s'ajoutent à une "dette historique" en matière d'équité salariale, aggravant la situation et alimentant le mécontentement des employés, majoritairement des femmes.

"Le personnel administratif attend son équité salariale depuis 14 ans !"

Engagement et vigilance du syndicat

Face à cette situation, la FSSS-CSN assure ses membres qu'elle demeurera vigilante pour s'assurer que tous les droits soient respectés. Elle réitère son engagement à ne pas relâcher la pression tant que les versements n'auront pas été effectués pour l'ensemble des membres concernés. Le syndicat appelle le gouvernement à prendre ses responsabilités et à honorer ses engagements pour éviter une intensification des tensions.

* Titres d'emplois liés au règlement de l'équité salariale 2024 :

Les *agentes administratives* (classes 1, 3 et 4), les *secrétaires médicales et juridiques*, les *adjoint(e)s* (à la direction et à l'enseignement universitaire) et les *acheteur(euse)s*.

Hausse de 10 % de salaire pour les cadres de Santé Québec

Les Top-guns coûtent cher !

PHILIPPE LEROUX, V.-P. à l'information

La récente hausse de salaire pour les cadres dans le secteur de la santé et des services sociaux suscite beaucoup d'attention. Cette augmentation vise à rendre les postes de cadres plus attractifs et compétitifs pour pallier la pénurie de personnel et assurer la rétention des talents dans le réseau public. Le gouvernement justifie cette décision par la nécessité de maintenir des leaders compétents pour gérer les défis croissants, notamment la surcharge de travail, la complexité accrue des soins et la pression liée aux conditions de travail dans le système de santé.

Cette augmentation salariale pour certains cadres s'ajoute à celle obtenue lors de la signature de la convention collective 2024-2028 de la FSSS-CSN, qui prévoit une augmentation salariale totale de 17,4 % sur cinq ans. Il convient de rappeler que les cadres du réseau de la santé et des services sociaux bénéficient également des fruits de nos luttes syndicales pour de meilleurs salaires.

Cette décision provoque des réactions négatives de la part des syndicats et des employés du secteur, qui attendent depuis longtemps des améliorations salariales et de meilleures conditions de travail. Pour les employés de première ligne, des services auxiliaires et le personnel administratif, qui ont souvent subi des gels salariaux par le passé et, présentement, des retards dans l'application des ajustements d'équité salariale, cette décision est perçue comme inéquitable. Les syndicats expriment leurs préoccupations, soulignant que les ressources allouées aux cadres pourraient être réinvesties directement pour améliorer les conditions de travail et rémunérer adéquatement tous les employés du réseau.



Geneviève Biron, grande boss de Santé-Québec a de l'argent pour ses « Top guns ». De notre côté, nous allons devoir faire davantage avec des ressources limitées.

Pour les syndicats, cette hausse de salaire pour les cadres pose une question fondamentale d'équité et de priorité dans la gestion des fonds publics. Alors que les travailleurs continuent de subir des conditions de travail difficiles et une reconnaissance salariale insuffisante, cette décision du gouvernement semble privilégier les échelons supérieurs au détriment de ceux qui soutiennent directement les usagers. En détournant des ressources financières vers une catégorie de personnel qui bénéficie déjà d'avantages considérables, le gouvernement envoie un message de dévalorisation aux autres employés du réseau, dont les efforts sont pourtant indispensables au fonctionnement du système de santé. Les syndicats rappellent que la stabilité et la pérennité de notre système de santé passent avant tout par une juste rémunération et la valorisation de tous ses travailleurs, et non par des augmentations unilatérales réservées à une minorité.

L'employeur et vos réseaux sociaux : Restez vigilant !

PHILIPPE LEROUX, V.P. à l'information

On le répète souvent : soyez prudent avec ce que vous publiez sur vos réseaux sociaux personnels, car cela pourrait se retourner contre vous, y compris d'un point de vue juridique. Le CIUSSS dispose en effet de moyens légitimes pour surveiller son image en ligne. Chaque matin, le service des communications effectue une veille de ce qui se dit sur l'établissement.

D'un point de vue juridique, en tant qu'employé vous avez une obligation de loyauté envers votre employeur, même en ligne. Critiquer publiquement un représentant ou l'institution elle-même pourrait être interprété comme un manquement à cette obligation, menant à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, dans les cas graves.

La confidentialité est une autre obligation importante. Vous êtes lié par des clauses de confidentialité et de discrétion, particulièrement, en ce qui concerne les informations cliniques et administratives. La divulgation non autorisée de telles informations constitue une faute grave et peut exposer l'employé à des conséquences disciplinaires et légales, sans oublier les risques d'atteinte à la vie privée des patients protégés par la Loi sur la protection des renseignements personnels.

Gardez également à l'esprit que les réseaux sociaux conservent une trace numérique de vos publications. Même supprimées, celles-ci peuvent être récupérées ou partagées, et l'employeur peut les utiliser comme preuve en cas de litige ou de mesure disciplinaire.



Enfin, soyez vigilants dans vos groupes de messagerie comme Messenger. Nous avons vécu, à l'IUSMM, une situation où un participant à un groupe privé avait fait un copier-coller des conversations pour les partager avec l'employeur. En somme, les réseaux sociaux ne sont pas exempts des responsabilités légales d'un employé. Une utilisation prudente et réfléchie est la clé pour éviter des désagréments, tant personnels que professionnels.

Gel des embauches dans la catégorie 3

Oui, il y aura des impacts !

MARIE-FRANCE LEBREUX, V.P. de la catégorie 3

Le gel des embauches pour le personnel ne donnant pas de soins directs risque d'avoir un impact désastreux sur la population et aura des conséquences dramatiques sur la capacité d'accueil et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs. Cette nouvelle directive dans un contexte tendu va créer une pression supplémentaire (**surcharge de travail**) sur les équipes.

Parallèlement à ces enjeux, un autre dossier brûlant reste en suspens : celui de **l'équité salariale**. Le retard accumulé par le gouvernement en matière d'équité salariale est non seulement une injustice pour nos travailleurs.euses mais, il compromet également la rétention des talents dans un secteur déjà fragilisé par le manque de personnel.

C'est ridicule comme approche, car le réseau de la santé et des services sociaux est un écosystème où tous les titres d'emploi peuvent affecter les soins et les services offerts à la population.



Sondage sur la Réalité de la catégorie 3

Présentation à venir...

MARIE-FRANCE LEBREUX, V.P. de la catégorie 3

Nous travaillons toujours à l'analyse du sondage diffusé en août dernier et nous vous rappelons que vous avez été **577 personnes** à y participer. Une participation record pour ce type d'exercice et nous vous en remercions. Nous avons l'intention de vous présenter les résultats après la période des Fêtes.

ARTICLE 13 de la convention collective nationale FSSS-CSN (2024)

Développement des Ressources Humaines et de la Pratique Professionnelle

PHILIPPE LEROUX, V.-P. à l'information

L'article 13 encadre le développement des ressources humaines (DRH) et des pratiques professionnelles dans le secteur de la santé au Québec. Il vise à soutenir les salariés dans l'acquisition, le maintien et le développement de leurs compétences. Ce cadre prévoit un processus structuré et continu, appuyé par des budgets spécifiques.

Budgets alloués au Développement des Ressources humaines
L'employeur consacre chaque année, du 1er avril au 31 mars, un pourcentage de la masse salariale des employés inclus dans l'unité de négociation pour financer des activités de formation. Les montants alloués varient selon les catégories de personnel :

- Personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires : 1,34 %.
- Personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers : 0,50 %.
- Personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration : 0,55 %.
- Techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux : 1,25 %.

Ces montants ne peuvent être inférieurs à 100 \$ par année. Les fonds non utilisés à la fin de l'année financière sont reportés à l'année suivante, garantissant leur affectation aux activités prévues. Pour les applications pratiques et locales des budgets de formation, il faut consulter les articles 213, par la catégorie 2 et 313 pour la catégorie 3. Ils sont identiques.

Le développement des ressources humaines comprend deux grandes catégories d'activités adaptées aux besoins des salariés et aux exigences du MSSS et de l'employeur local :

1. Mise à jour : Ces activités visent à actualiser les connaissances théoriques et pratiques des salariés afin de s'adapter aux évolutions des technologies, des méthodes de travail ou des problématiques spécifiques. Elles concernent particulièrement les employés dont les fonctions sont affectées par l'introduction de nouvelles technologies ou équipements.

2. Perfectionnement : Ces activités permettent aux salariés d'acquérir de nouvelles compétences ou d'approfondir celles déjà existantes dans leur domaine professionnel. Elles renforcent ainsi leurs habiletés théoriques et pratiques, les rendant mieux préparés aux défis de leur métier.

Encadrement et Gratuité

Toutes les activités de formation sont sans frais pour les salariés. Les dépenses couvertes par l'employeur incluent :

- Les frais salariaux des participants.
- Les avantages sociaux associés.
- Les coûts pédagogiques, ainsi que les frais de déplacement et de séjour.

(En aucun cas, les salariés ne sont obligés de suivre une formation sur leurs temps de pause, de repos et lors des journées de congé.)

Les salariés reçoivent leur rémunération normale pour les jours de participation aux formations, garantissant ainsi une prise en charge complète par l'employeur.



Un comité local de développement des ressources humaines doit être mis en place dans les 60 jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective. Au CEMTL, il n'y a pas de comité local selon les termes de ces articles. Cependant, nous rencontrons la Chef du service de Formation, avec des membres de son équipe afin de discuter des éléments suivants :

1. Identifier les besoins en formation.
2. Élaborer un plan de développement des ressources humaines.
3. Définir les critères de sélection des participants.
4. Proposer des ajustements au plan en fonction des besoins identifiés.

L'employeur nous fournit aussi :

- Un bilan annuel des activités réalisées, précisant les fonds engagés et les bénéficiaires.
- Un rapport semestriel provisoire pour assurer un suivi régulier.

Le cadre mis en place pour le développement des ressources humaines poursuit plusieurs objectifs fondamentaux :

1. Accompagner l'acquisition de compétences adaptées aux évolutions du secteur.
2. Améliorer les pratiques professionnelles pour mieux répondre aux besoins des usagers.
3. Faciliter l'adaptation des salariés face aux changements dans leur environnement de travail.
4. Promouvoir une mise à jour continue des connaissances et des méthodes de travail.

Ces articles de la convention assurent un cadre structuré pour le développement des compétences des salariés du secteur de la santé, facilitant leur adaptation à leur titre d'emploi respectif. Ils garantissent une formation continue financée par l'employeur.